

حقوق المرأة في التشريعات الأردنية ونظرة مستقبلية

العين نائلة نجيب الوشдан / مجلس الأعيان

مقدمة:

لقد رافق الحضارة الحديثة أنماط وافدة انعكست على الحياة بأساليب جديدة لم تكن معهودة في أواسطنا من قبل التطور التكنولوجي الذي عرفته البشرية منذ مطلع هذا القرن، وخلال عقود المتتالية، ولقد واكب تغييرها في الحياة متناسباً مع التطور في الأفكار والخدمات والمتطلبات التي يحتاجها بنو البشر في معالجتهم لأمور حياتهم التي تطورت لتجاري هذا التغيير الواضح في النظرة للحياة والمجتمع.

لقد ساعدت الآلة الناس في كثير من نواحي حياتهم، إلا أنها في الوقت نفسه تطلب الجهد الإنساني ليستطيع تحمل أعباء الحياة الجديدة، فالناس حتى يحافظوا على مستوى حياة جديدة أوجدها الطفرة العلمية التقنية أصبحوا بحاجة لجهد أكبر لجارة متطلبات الحياة، فالاقتصاد الوطني أصبح بحاجة لكل مجهد إضافي يمكن أن يقدمه الفرد لمجتمعه، وعلى كل مجهد لم يكن مستغلاً في هذا الميدان من خلال بذل المزيد من العطاء المنتج ليواكب تسارع إنتاج الآلة. لأن هذا يؤدي إلى رفع مستوى محیطه وأسرته .

والمرأة هنا مدعوة للانخراط في هذه الدورة الإنتاجية والمحصول على قسط منها لتساعد في دفع العجلة للأمام ولتساعد في تحسين دخل الأسرة وتحمل بعض أعبائها، فارتفاع تكاليف الحياة إلى هذا المستوى الجديد يصعب على الرجل تحمله وحده، وإن قام به لوحده سيؤدي إلى هبوط ما يتوافر للأسرة من غذاء وكساء وتعليم وعنابة صحية ووسائل ترفيه وهي وسائل تجديد للنشاط.

إن دخول المرأة لميدان العمل وهو أمر غير مألوف في الماضي بهذا الاتساع، جعلها بمعاجلة ما يفرضه الظرف الجديد من مشاكل اجتماعية واقتصادية وصحية وعائلية. ولابد من حمايتها بالنسبة لتساوي الأجور ولتحديد ساعات العمل والإجازات السنوية وما يتتناسب مع كونها لا تزال في أغلب الأوقات سيدة بيت وربة أسرة عليها رعاية أطفال وأولاد وزوج وتأمين الراحة لهم، وطبعها الأنثوي يحتاج إلى رعاية أخرى غير ما يحتاجه الرجل، وهذا لا يتائق إلا إذا كان هناك نصوص قانونية ملزمة تضمن لها هذه الاحتياجات. ولا ينال الإنسان بغيره إلا بالكافح والنضال وبالتقدم خطوة خطوة، فظروف العمل المواتية لا تأتي بها

القوانين مرة واحدة بل بالتدريج وعلى مراحل في كل مرحلة تحقق أهدافاً ، إلى أن تتحقق جميع الأهداف التي تسعى إليها المرأة على طريق المساواة . فالمرأة تستطيع أن تطالب بامتيازات كثيرة، لكنها في الوقت نفسه ستكون جزءاً من عملية اقتصادية متكاملة، فإذا اشتغلت في المطالب أحجم أصحاب الأعمال عن الاستعانت بها وسعوا إلى الاستعاضة عنها بالرجال الذين سيكونون عندئذ أكثر ملائمة لطبيعة العمل وأكثر استقراراً، فلا إجازات أمومة ولا دور حضانة للأطفال الرضع ... إلخ وفوق هذا وذاك فإن خلفها مسؤوليات أسرة وأطفال، وكلما ازدادت مسؤولياتها الأسرية كلما صعب عليها العمل خارج المنزل وكان إرهاقاً لها وذا تأثيرات سلبية على معيشتها وحياتها، صحيح أن اقتصاد البلد بحاجة لكل يد جديدة تمتد للمساعدة - وقد يكون غير ذلك - وصحيح أن الآلات الحديثة (ثلاجات وغسالات وطبخات وسيارات وروبوتات) تساعدها في مثل هذه الحالة إلا أن لهذه الآلات همومها وتکاليفها أيضاً وهي لا تتيسّر إلا من سمح لها ظروفه الاقتصادية بذلك.

والمرأة ذات الأسرة الكبيرة لا بد وأن تتفرّغ لأسرتها لأن هذه الأسرة تحتاج لنفقات كبيرة لم تكن واجبة قبل جيلين من أجدادنا لكنها الآن ضرورية، إذن ما العمل؟ الجواب على هذا هو التخفيف من الأسر الكبيرة وتحاشي الولادات الكثيرة والبعيدة بين الولادات، فأرض الوطن لا تستطيع أن تطعم هذه الأنفواه المتضاعفة كل عقد من الزمان، وتکاثر السكان هو مشكلة الاقتصاد، أي أنه بل هو في أغلب الحالات كارثة كبيرة وعبء ثقيل يجر الأمة نحو الخضيض ويطفئ آمالها في التقدم والازدهار، وكلما قدح الفكر عن زيادة في الإنتاج جاءت هذه الأنفواه الزائدة لاتهامها وزادت الأمر سوءاً. ولذلك لا بد من عمل المرأة باعتباره سبباً قوياً في التخفيف من هذا الترهل المتزايد في الأمة، والمرأة الوعية تختلف ما أمكن ضمن الحدود المعقولة من مسؤولياتها الأسرية، وفي الوقت نفسه تتقدم في أعمالها ومجهودها بحيث لا يستغرقها ذلك كلها فلا تلتفت لصحتها وصحة أسرتها وسعادتها وسعادتهم.

والبلد بحاجة لكل يد منتجة وبخاصة في ظل التنافس العالمي الشديد، والمرأة وهي تعمل في الميدان تجهز أيضاً أجیالاً أصحاء تكسبهم برعايتها وحنانها معارف متعددة وتعدهم لمستقبل أوفر ازدهاراً وسعادة ولکفاح أجدى وأوعى مما سار عليه آباءهم وأسلافهم، إذن فالمرأة مدعوة لأن تهتم بصحتها وصحة أبنائها وأن توفر لهم الوقت الكافي للرعاية فتنظم وقتها بحيث تعطي أبناءها حقهم في الرعاية وبنفس الوقت تهتم بصحتها ومظهرها، كي تستطيع القيام بأعباء العمل وأعباء الأسرة، وتعطي كل منها حقه، وهذا يتطلب منها تنظيم وقتها وأسرتها دون المغالاة في الحصول على المزيد من الحقوق أو استغلال الحقوق المنوحة لها

بشكل كبير حتى لا يحجب أصحاب العمل عن توظيف النساء، هذا عدا عما تتطلب الأعمال المتقاربة من جهد وعناء للعنابة بالأطفال بالإضافة إلى التأثير السلبي على صحة الأم ومظهرها، وقد يؤدي ذلك إلى إهمالها للزوج وحصول خلافات ونتائج لا تحمد عقباها، لذا فالمطلوب منها بالإضافة إلى محاولة تنظيم أسرتها وقتها أن تعني حقوقها أيضاً مع عدم المبالغة في استعمالها فيكون أذاؤها داخل البيت وخارجها على أحسن وجه. فحقوق المرأة في تشريعاتنا إن أحسنا العمل بها نعمة وبعكس ذلك تصبح نقمة.

إن دخول المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها في ميادينه المختلفة، تطلب إيجاد تشريعات تتعلق بحقوق المرأة، وقد عنيت التشريعات المتعددة في بعض حقوق المرأة عنابة خاصة وأفردت فيها نصوصاً ضمنت لها حقوقها، وقد تطورت هذه التشريعات وبخاصة التي تساوي بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات باستثناء خدمة العلم التي جعلها المشرع محصورة على الرجال، وبالرغم من ذلك فلا يزال هنالك بعض النصوص المجحفة بحق المرأة والتي يتوجب تعديلها حتى تتحقق المساواة التي نصت عليها الشريعة الإسلامية وكذلك الدستور الأردني والميثاق.

- قال تعالى: «يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة، وخلق منها زوجها وبث منها رجالاً كثيراً ونساءً» صدق الله العظيم.

أكملت هذه الآية الكريمة على المساواة بين جميع الناس رجالاً ونساءً.

- أما الدستور الأردني، فقد ساوي بين الذكور والإإناث في الحقوق والواجبات وقبل ذلك لم يكن للمرأة دور بهذه المساواة حيث ورد في الدستور الأردني:

- م/د الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.

م/٢٢: ١- لكل أردني حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين أو الأنظمة.

٢- التعيين للوظائف العامة بين دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحوقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات.

م/٢٣: ١- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

٢- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعياً يقوم على المبادئ التالية: وعددها ستة مبادئ و جاء في الفقرة (د) منها:

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، وتنفيذ الأحكام الواردة في الدستور ووضع القوانين التي تبين حقوق المواطنين في مختلف المجالات.

-أما الميثاق فجاء في البند الثامن من الفصل الأول فيه:
الأردنيون رجالاً ونساءً أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق
والواجبات وفي الفقرة (د) من ضمانات النهج الديمقراطي:
تحقيق المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين رجالاً ونساءً دون
تمييز.

أما الفصل الثاني من الميثاق وتحت عنوان (دولة القانون) بند ٢ جاء فيه:
إن الدولة الأردنية هي دولة قانون بالمفهوم العصري الحديث للدولة
الديمقراطية، وهي دولة المواطنين جميعاً مهماً اختلاف آراؤهم أو تعددت
اجتهاداتهم، وهي تستمد قوتها من التطبيق الفعلي لمبادئ المساواة أو العدل
أو تكافؤ الفرص.

وتتفيدا للأحكام الواردة في الدستور وضفت القوانين التي تبين حقوق
المواطنين في مختلف المجالات، منها: قانون العمل، الضمان الاجتماعي،
التقادم، ونظام الخدمة المدنية وغيرها.

وحيث أن البند الخامس عشر من الميثاق وفي تعداد الثوابت جاء فيه:
تحقيق متطلبات العدالة الاجتماعية للأردنيين كافة بتوسيع مظلة التأميمات
الاجتماعية المختلفة، وتطوير تشريعات العمل، وتقليل الفجوة بين الدخول
بما يحقق التوازن والسلام الاجتماعي ويوفر الأمن والاستقرار في المجتمع.
وتطبيقاً لذلك كان لا بد لنا من استعراض النصوص القانونية والتي لا
تتوافق فيها هذه العدالة، والتي تجحف بحق المرأة، والعمل على تعديلها أو
إلغائها بما يحقق العدالة والتوازن الاجتماعي وبخاصة في عهد الديمقراطية والتي
في ظلها تمت عودة الحياة البرلمانية وإقرار عدد من القوانين كقانون الأحزاب
وقانون المطبوعات والنشر، وهناك أمل بتعديل قانون الانتخاب، ففي هذه
المرحلة لا بد من تطوير القوانين وفق المستجدات والتحولات الاجتماعية
والاقتصادية فيما يتطرق والإتفاقيات العربية منها والدولية التي وقع عليها الأردن
والالتزام بتنفيذها وبخاصة أن هذه الإتفاقيات تنصل على صدوره تضمين
التشريعات الوطنية مضمون هذه الإتفاقيات، أخذين بعين الاعتبار ألا تتعارض
هذه النصوص مع النصوص الشرعية قاطعة الدلالة.

وكما سبق ذكره فإنه وبالرغم من أن الدستور ساوي بين المرأة والرجل
وذلك معظم التشريعات الأردنية، بل وإن معظم هذه التشريعات أفردت فيها
نصوصاً خاصة للمرأة، إلا أننا نرى هنالك بعض التغيرات في بعض هذه القوانين
بل وإن هنالك نصوصاً تجحف بحقها وحق عائلتها وتخالف مباديء العدالة
والمساواة وتكافؤ الفرص، وسيتم تناول هذه القوانين مع الإشارة إلى النصوص
المجحفة والنظرية المستقبلية مع محاولة وضع الوسائل وأليات العمل.

قانون العمل :

نصت المادة التاسعة عشرة منه على أنه :

يحق للمرأة العاملة ترك العمل والحصول على مكافأة نهاية الخدمة حال عقد زواجها ولكنه اشترط استمرارية خدمة المرأة العاملة في عملها مدة لا تقل عن ستة أشهر.

نلاحظ هنا أن هذا النص وضع لمصلحة المرأة وأعطتها الحق في ترك العمل والحصول على مكافأة نهاية الخدمة حال عقد زواجها إن هي شاءت بعكس ما درجت عليه بعض المؤسسات من فصل العاملة بسبب الزواج. مع أن الزواج شرع لبقاء النوع وهو من ضرورات المجتمع ، ولا يجوز أن تتذرع بعض المؤسسات بالزواج لفصل العاملات، لكن قد يكون فصل العاملة سببه هو الخوف من تعدد الأحمال الذي يؤدي إلى تكرار الإجازات وقد يكون ذلك في أوقات متقاربة مما يؤدي إلى عدم استقرار العمل بل وعدم إتقانه أيضاً أو إكتساب الخبرات، أما الزواج بحد ذاته فليس مبرراً لفصل العاملة. ولقد جاءت الإتفاقيات أيضاً لتؤكد على عدم فصل المرأة في هذه الحالة.

-الاتفاقية رقم ١٥٦ لعام ١٩٨١ جاء فيها :

«لا تشكل المسؤوليات العائلية سبباً شرعياً لفصلهم من العمل» هنا يجب التأكيد على عدم فصل العاملة بسبب الزواج ووضع عقوبة أشد من اعتباره فصلاً تعسفيًّا حتى لا يسهل اتخاذ مثل هذا الإجراء.

-أما فيما يتعلق في حظر استخدام النساء في الأعمال الخطرة أو تشغيل النساء في الليل فقد نص القانون الحالي على عدم جواز السماح لآية امرأة عاملة بالعمل في آية عملية تتنصل الأنظمة على أنها خطيرة.

أيضاً م/٤٧ والتي تحظر تشغيل النساء ما بين السابعة مساء وال السادسة صباحاً إلا في الحالات التي تحدد بقرار من الوزير.

و كذلك أكد المشروع هذا الحق في م/٧١ مع إعطاء الوزير صلاحية تحديد الأعمال الخطرة، وجاءت هذه النصوص منسجمة مع الإتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ م/٦٧. أيضاً نصت على الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناء فيها، إلا أن بعض النصوص لا تطبق ويجب التأكيد من إلزامية تطبيقها بوضع عقوبة رادعة في حال مخالفتها.

إجازة الأمومة :

حددت إجازة الأمومة في القانون الحالي رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ :
”ثلاثة أسابيع قبل الولادة وثلاثة أسابيع بعد الولادة، بنصف أجر وبشرط أن تكون العاملة قد عملت مدة ١٨٠ يوماً خلال الإثنى عشر شهراً السابقة مباشرة للولادة“.

أما العاملة في مؤسسة غير منتظمة فلم يضمن لها القانون حقوقاً متساوية للعاملة في مؤسسة منتظمة وكان الأولى أن يشملها ويضمن لها حقوقاً متساوية.
أما المشروع فقد أعطاها إجازة أمومة :

عشرة أسابيع على الأقل مدة الإجازة لا تزيد بعد الوضع عن ستة أسابيع بأجر كامل وشمل المرأة المستخدمة في مؤسسة غير منتظمة.

كذلك الاتفاقية الدولية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢ نصت على أن الإجازة التي تلي الولادة يجب الا تقل عن ستة أسابيع.
وهذا أيضاً ما أكدته اتفاقيات العربية :

- الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٠، رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ ، ورقم ٦ لسنة ١٩٧٦ .
ومن جهة ثانية فإن الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ لم تكتف بذلك بل أضافت :
١. يحظر تشغيل المرأة العاملة قبل انقضاء مدة الستة أسابيع التالية للوضع.
٢. يجب تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.
٣. يحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة.
- أما الاتفاقية الدولية رقم ٣ لسنة ١٩٥٢ فنصت على:
منح المرأة إجازة مرضية خاصة بسبب المرض الناجم عن الحمل والولادة، ولا تحسب من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون.
وهذا لم يتضمنه القانون الحالي أو المشروع.

لذا يجب التأكيد على ضرورة إدراج مثل هذه النصوص، وبخاصة الإجازة المرضية بسبب المرض الناجم عن الولادة ضمن نصوص مشروع قانون العمل وبخاصة وأنه لم يجتاز مرافقه الدستورية الأخيرة. كما يجب الحث على الإسراع في إقراره والتاكيد على الإيجابيات الموجودة فيه بالنسبة للمرأة العاملة.

من هنا يتضح أن هذه النصوص الإيجابية سواء التي وردت في مشروع قانون العمل أو في اتفاقيات الأنفة الذكر إنما وضعت لمصلحة المرأة، لكن هنالك بعض الآراء التي تناهى بعدم المغالاة في إعطاء المرأة حقوقاً إضافية لأن ذلك سيؤثر سلباً عليها حيث تحجم بعض المؤسسات عن استخدام النساء المتزوجات خوفاً من استمرار الإجازات وخوفاً من عدم الاستقرار، لذا فإنه يجب توعية

المرأة بأهمية عملها لأنه يقوى من شخصيتها، ويحسن من مستوى معيشة الأسرة بالإضافة إلى ازدياد خبراتها، وعليها ألا تغالي في الحصول على هذه الإجازات وبذلك يستقر عملها وتثبت كفالتها.

٤٩. الحضانة:

على الرغم من أن القانون ينص على إعطاء حقوق للمرأة العاملة بتوفير الخدمات المساعدة لعملها، كدور الحضانة، إلا أنه يجري التحايل أحياناً على القانون من قبل بعض أصحاب العمل، ومثال ذلك أن قانون العمل الحالي رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ ينص في م/٢٥ تحت عنوان الرفاهية أنه يتطلب أن تعد غرفة ملائمة لاستعمال أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن السادسة، واشترط ذلك في المؤسسة التي تستخدم أكثر من ثلاثين امرأة، في هذه الحالة يحرصن صاحب العمل على ألا يصل عدد العاملات إلى العدد المطلوب، وقد نص القانون على معاقبة صاحب العمل في حال المخالفة بغرامة لا تتجاوز عشرين ديناراً عن كل مخالفة، وهذه عقوبة غير رادعة.

أما المشروع فقد جاء أكثر إيجابية وانسجاماً مع الاتفاقيات العربية والدولية، فقد ألزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرين عاملة فأكثر على تهيئة مكان مناسب بإشراف مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين لم يتجاوزوا الرابعة من العمر إذا كان عددهم لا يقل عن عشرة أطفال م/٧٤.

التصويسية الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٥٢ أوجبت إيجاد دور حضانة في المؤسسات التي تستخدم عاملات لإرضاع الأطفال والعناية بهم، وأكدت على ذلك الإتفاقية العمالية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ وغيرها من الاتفاقيات العربية الآتية الذكر.

أما العقوبة فهي غرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسينية دينار، وتضاعف العقوبة عن حدتها الأدنى للأسباب التقديرية.

وباعتقادي أنه يجب الحث على إنشاء دور الحضانة هذه لأطفال العاملات أو تشجيع عدة مؤسسات للاشتراك في إنشائها، مع التأكيد على أنه يجب أن تكون هناك رقابة شديدة على الشروط الصحية المطلوبة في هذه الحضانات، لأن وجودها يوفر للأم الراحة والطمأنينة فتعمل وهي مطمئنة على طفلها وتؤدي عملها بشكل أفضل.

الرضاة:

القانون الحالي لم ينص على هذا الحق.

أما المشروع فقد أعطى هذا الحق للعاملة بحيث لا تتجاوز هذه الفترة أو مجموع الفترات مدة ساعة يومياً، مدفوعة الأجر، علاوة على الفترة الممنوحة لجميع العمال م/٧٣ هذا الحق أيضاً يجب التاكيد عليه.

ومن الإتفاقيات التي أكدت على هذا الحق: الإتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ ورقم ٦ لسنة ١٩٧٦ والدولية رقم ١٠٢ لسنة ١٩٥٢.

تحديد الأجر:

بالرغم من أن القانون نص على أنه يجوز لمجلس الوزراء وبناءً على اقتراح من وزير العمل أن يعين الحد الأدنى للأجر التي تدفع في أية منطقة معينة إما تعيناً عاماً أو أية حرفه أو قسم من خدمة، وبالرغم من أن الحالة كانت تستدعي هذا التعين وذلك تلافياً لاستغلال بعض أصحاب العمل للعمال وبخاصة النساء فإنه لم يتم ذلك، بل تم إعطاء المرأة أجوراً متدنية حتى مع تساوي المؤهلات والخبرات، مع أن الأردن وقع على عدد من اتفاقيات العمل وببعضها يتعلق بتساوي الأجر من منها الإتفاقية رقم ١٠٠ الخاصة بتساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.

كذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان جاء في م/٢٢/٢: "لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي"، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: م/٧: تعرف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على

الخصوص:

أ- مكافأة توفر لجميع العاملين كحد أدنى:

١- أجرًا منصفاً ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز على أن يضمن للمرأة خصوصاً تتمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل . وعلى ضوء كل ما سبق ذكره وفي الوقت الذي نلاحظ أن معظم الدول العربية قد وضعت تحديداً للأجر ب بحيث حدّت من استغلال بعض أصحاب العمل للفئة الضعيفة من العمال وبخاصة النساء بشكل يكفل لهم حياة كريمة، فلا بد من الإسراع بوضع هذا التحديد في تشريعاتنا.

قانون الأحوال الشخصية:

بالرغم من أن قانون الأحوال الشخصية مستمد من الشريعة الإسلامية لكنه يبقى قانوناً وضعيّاً فيه نصوص ايجابية وفيه نصوص مجحفة يمكن تعديلاً بها لا يتعارض مع النصوص الشرعية قاطعاً الدلالة.

تعدد الزوجات في الإسلام مشروط بالعدل وهذا صعب التحقيق، وأبغض الحال عند الله الطلاق لكنه يتم في بعض الأحيان مزاجياً وغالباً ما يكون طلاقاً تعسفيّاً وهذا ما لا يقبله الدين، كما أن الدين لا يقبل أن تترك المرأة دون أن تعطى حقوقها المترتبة على الزواج من مهر ونفقة وغيرها بل قد يجبرها على التنازل عن جميع حقوقها من أجل الموافقة على طلاقها إذا طلبت الطلاق عند استحالة استمرار الزواج، ويجب المرأة على اللجوء إلى المحاكم حين يتخلّى عن الإنفاق على الأولاد حتى لو صدر الحكم بالنفقة إلا أنه عملياً يتهرّب من دفعها، وتعاني المرأة في سبيل الحصول على نفقة أولادها أو تنفيذ الحكم.

جاء في م/٢ أن الزواج عقد بين رجل وامرأة تحل له شرعاً لتكوين أسرة وايجاد نسل بينهما.

م/٣ لا ينعقد الزواج بالخطبة ولا بالوعد ولا بقراءة الفاتحة، ولا يقبض أي شيء على حساب المهر ولا بقبول الهدية، وأنه لكل من الخطاب والمخطوبة العدول عن الخطبة م/٤ وهذا ما أكد عليه المشروع أيضاً.

اما شروط اهلية الزواج:

فقد اشترط كل من القانون والمشروع أن يكون الخطاب والمخطوبة عاقلين وأن يتم الخطاب السنة السادسة عشرة وأن تتم المخطوبة الخامسة عشرة من العمر وهنا يمكن إثارة التساؤل التالي:

قد يكون اعتبار هذا السن الحد الأقصى للبلوغ، لكن في ضوء التشريعات الأخرى والمواثيق الدولية هل سن خمس عشرة سنة بالنسبة للفتاة يمكن اعتباره سنًا مناسباً؟ وبخاصة وأنه جاء في تعريفات قانون الأحداث:

الحدث: هو كل شخص أتم السابعة من عمره ولم يتم الثامنة عشرة ذكراً أم أنثى.
الفتى: هو كل من أتم الخامسة عشرة ولم يتم الثامنة عشرة.

وفي سن الخامسة عشرة لا يحق له الانتخاب في قانون الانتخاب وجاء في اتفاقية حقوق الطفل ١/م :
- لأغراض هذه الاتفاقية يعني الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه.

- وأنه جاء في قانون حقوق العائلة رقم ٩٢ لسنة ١٩٥١ م/٤ وتحت عنوان أهلية العاقدين : (يشرط في أهلية النكاح أن يتم الخطاب الثامنة عشرة والخطاب سن السابعة عشرة من عمرها .
- أما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان م/١٦: (للرجل والمرأة متى أدركا سن البلوغ حق التزوج وتأسيس أسرة)
- إتفاقية الرضا بالزواج والحد الأدنى للزواج جاء فيها: وإذا تؤكّد من جديد بتأمين الحرية التامة في اختيار الزوج وبإلغاء التام لزيجات الأطفال ولخطبة الصغيرات قبل سن البلوغ وبتقرير العقوبات الملائمة عند اللزوم .
- ثم التوصية بشأن الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج قرار الجمعية العامة تشرين ٢ لسنة ١٩٦٥: تقوم الدول الأعضاء باتخاذ التدابير التشريعية الازمة لتعيين حد أدنى لسن الزواج على أن لا تقل عن خمسة عشر عاما، ولا يجوز التزوج قانوناً لن لم يبلغها ما لم تعفه السلطة المختصة من شروط السن لأسباب جدية لمصلحة الطرفين المزمع زواجهما.

في ضوء كل ما سبق ما هو السن المناسب للزواج؟
وماذا يمكننا القول في هذا المجال؟

راعت المادة السابعة موافقة المخطوبة في حال وجود فارق السن بينها وبين الخطاب حيث نصت:

- يمنع إجراء العقد على امرأة لم تكمل ثمانية عشرة سنة إذا كان خطابها يكبرها بأكثر من عشرين عاماً إلا بعد أن يتحقق القاضي رضاءها و اختيارها وأن مصلحتها متوفرة في ذلك.
م/٢ عضل الولي:

أ- للقاضي عند الطلب حق تزويع البكر التي أتمت الخامسة عشرة من عمرها من الكفؤ في حال عضل الولي غير الأب أو الجد من الأولياء بلا سبب مشروع.

ب- أما إذا كان عضلها من قبل الأب أو الجد فلا ينظر في طلبها إلا إذا كانت أتمت ثمانية عشر عاماً وكان العضل بلا سبب مشروع.

أما المادة الثانية عشرة فقد نصت على انتقال حق الولاية إلى القاضي في حال غياب الولي الأقرب في تزويع المخطوبة لما قد يلحقها من تفويت مصلحتها إذا كان الخطاب كفؤاً.

والمادة الثالثة عشرة لا تشترط موافقة الولي في زواج المرأة الثيب العاقلة المتجاوزة العمر ثمانية عشر عاماً.

الشروط في الزواج:

مع أن القانون أعطى الزوجة الحق في أن تشرط على زوجها شرطاً تتحقق لها به مصلحة غير محظورة شرعاً ولا يمس حق الغير، كان تشرط عليه أن لا يخرجها من بلدها أو أن يسكنها في بلد معين أو أن لا يتزوج عليها أو أن يجعل أمرها بيدها تطلق نفسها إذا شاءت، كان الشرط صحيحًا وملزماً فإن لم يف به الزوج فسخ العقد بطلب الزوجة ولها مطالبت بسائر حقوقها الزوجية ١٩١/م.

لكن الواقع العملي يختلف عما تنص عليه النصوص القانونية، فالمجتمع لا يتقبل فكرة الاشتراط إلا ما ندر، فهو إن قبلت به فتنة قليلة إلا أن الكثريين يستنكرون مثل هذه الفكرة وتكون النتيجة سلبية فيعدل الخاطب عن الزواج، وهناك فتنة تجعل مثل هذا الحق.

لذا فالمطلوب توعية المرأة بهذا الحق والبدء بتطبيقه عملياً وفي كل عقود الزواج بحيث يعتاد المجتمع فكرة الاشتراط، وتستطيع المرأة الحصول على حقوقها بسهولة ويسر.

الكفاءة في الزواج:

لقد رأى القانون أدنى حد للكفاءة وهي الكفاءة المالية والتي تمثل في دفع المهر والقدرة على النفقة، لأن المرأة ليست مكلفة بالإنفاق حتى على نفسها بالإضافة إلى الكفاءة في الدين لقوله صلى الله عليه وسلم (إذا أتاكم من ترضون دينه وأمانته فزووجه).

- إذا وقع العقد صحيحًا لزم به للزوجة على الزوج المهر والنفقة ويثبت بينهما حق التوارث ٢٥/م.

- إن حق الزوجة على الزوج أن يهيئ لها مسكناً شرعياً حسب حالته وفي محل إقامته وعلى الزوجة بعد قبض مهرها المعجل الإقامة فيه أو الانتقال مع الزوج إلى أية جهة أرادها الزوج ولو خارج المملكة لكن القانون اشترط:

- أن يكون مأمورنا عليها.

- ألا يكون في وثيقة العقد شرط يقتضي ذلك، وإذا امتنع يسقط حقها في النفقة.

وليس للزوج أن يسكن أهله أو أقاربه أو ولده المميز معه بدون رضاء زوجته في هذا المسكن الذي هيأ لها ويستثنى من ذلك أبواء الفقيران العاجزان إذا لم يمكنه الإنفاق عليهم استقلالاً وتعيين وجودهما عنده دون أن يحول ذلك من المعاشرة الزوجية.

العين نائلة الرشدان

- أيضاً ليس للزوجة أن تسكن معها أولادها من غيره أو أقاربها بدون رضاء زوجها.
- على الزوج أن يحسن معاملة زوجته وعشرتها بالمعروف.
 - وعلى المرأة أن تطيعه في الأمور المباحة.
- أما بالنسبة للمهر: - من معجل ومؤجل هو ملك للزوجة ولا تجبر على عمل الجهاز منه.

نفقة الزوجة:

- م/١٦٧: نفقة كل إنسان في ماله إلا الزوجة فنفقتها على زوجها.
- م/١٦٦ فصلت أنواع النفقة والتي تشمل الطعام والكسوة والسكن والتطبيب بالقدر المعروف، وخدمة الزوجة التي يكون لأمثالها خدم يلزم الزوج بدفع النفقة إلى زوجته إذا امتنع عن الإنفاق عليها أو ثبت تقصيره، والنفقة تجب على الزوج للزوجة ولو مع اختلاف الدين من حين العقد الصحيح وهي واجبة حتى لو كانت مقيمة في بيت أهلها إلا إذا طالبها بالنقلة وامتنعت بغير حق شرعي.
- لكل يحق لها الامتناع في حالتين.
- عند عدم دفع الزوج لها مهرها المعجل
 - عند عدم تهيئته لها مسكنًا شرعياً.

اما المرأة العاملة:

- مع أن الأصل في نفقة الزوجة على زوجها وأنها غير مجبة بالإنفاق حتى على نفسها، حتى ولو كانت غنية إلا أن القانون الحالي ينص على أنه:
- لا نفقة للزوجة التي تعمل خارج البيت بدون موافقة الزوج م/٦٨، وهناك أيضاً نص مشابه في المشروع لكنه ذكر (بدون موافقة الزوج صراحة أو ضمناً) م/٦٧.
 - إذا نشرت الزوجة فلانفة لها.
- والناشر التي تترك بيت الزوجية بلا مسوغ شرعي أو تمنع الزوج من الدخول إلى بيته قبل طلبها النقلة إلى بيت آخر.
- ومن المسوغات المشروعة لخروجها من المسكن إيناء للزوج لها بالضرب أو سوء المعاملة وهي من الأمور التي يصعب إثباتها.
- تفرض نفقة الزوجة بحسب حال الزوج يسراً أو عسراً وغالباً ما يدعى الزوج

- الإعسار، وتجوز زيادتها ونقصها تبعاً لحاله.
- يجب ألا تقل عن الحد الأدنى من القوت والكسوة الضروريتين للزوجة، لكن القانون لم يحدد ما هو الحد الأدنى؟
- أما تقدير النفقة فيقدرها القاضي من يوم الطلب وإذا ما تمت بالتراضي فالنفقة التي سبقت التراضي تسقط، كذلك التي تسبق الطلب من القاضي.
- إذا عجز الزوج عن دفع النفقة تبقى ديناً بذمة الزوج.
- في كثير من الأحيان يتهرب الكثير من الأزواج من دفع النفقة، بل انه حين طالب الزوجة بالنفقة فإنه إن لم يكن للزوج مورد مالي ظاهر أو راتب معين ومعلوم فإنه يصعب إثبات مقدار يسره.
- أما في حال غياب الزوج الذي ترك زوجته دون نفقة، تقدر النفقة من يوم الطلب بناء على البينة التي تقدمها الزوجة على:
- قيام الزوجية بينهما
 - يبحلفها اليمين على أن زوجها لم يترك لها نفقة.
 - وعلى أنها ليست ناشزاً ولا مطلقة انقضت عدتها.
- عندئذ يفرض القاضي من حين الطلب النفقة في مال الزوج الغائب منقولاً أو غير منقول (إن وجد).
- وتشمل النفقة أيضاً بالإضافة لما سبق ذكره:
- أجرة القابلة والطبيب الذي يستحضر لأجل الولادة عند الحاجة إليه، وثمن العلاج، والنفقات التي تستلزمها الولادة، وهي على الزوج بالقدر المعروف حسب حاله، سواء أكانت الزوجية قائمة أو غير قائمة.
- ونفقة العدة كنفقة الزوجية إلا أنه يحكم بها من تاريخ العدة. وللمطلقة المطالبة بها عند تبليغها وثيقة الطلاق، ومع ذلك إذا بلغت الطلاق قبل انقضاء العدة بشهر على الأقل ولم تطالب بها حتى انقضت عدتها يسقط حقها في النفقة.
- ليس للمرأة المطلقة في نشوؤها نفقة عدة.
- وتشمل النفقة أيضاً نفقات التجهيز والتكتفين بعد موتها.
- لكن من الناحية العملية هنالك الكثير من العقبات التي تعترض سبيل المرأة في الحصول على النفقة.

في المخالعة:

- إذا لم يسم المتخالعان شيئاً وقت المخالعة برىء منها كل منهما من حقوق الآخر المتعلقة بالمهر والنفقة الزوجية.
- أما نفقة العدة فلا تسقط إلا إذا نصّ عليها صراحة في عقد المخالعة، أما إذا

اشترط الرجل في المخالعة إمساك الولد عنده مدة الحضانة صحت المخالعة وبطل الشرط، وكان لحاضنته الشرعية أخذه منه ويلزم أبوه بنفقة فقط إن كان الولد فقيراً.

- وهنا لا يصح التنازل عن حضانة الولد لأن الحضانة فيها حق للمحضون.
- كذلك لا يجري التنازل بين نفقة الولد المستحق على أبيه ودين الأب على حاضنته كذلك لا يجوز التنازل حيث أن نفقة الولد هي حق للولد وليس لحاضنته.
 - الحضانة فيها حقوق ثلاثة: للصغير وللحاضنة وللولي فإن تعذر التوفيق تقدم مصلحة الصغير. مصلحة الصغير وجوداً وعدماً، والصغير المتجاوز سن الحضانة إذا كان مريضاً بمنزلة الصغير.

التفويض في الطلاق

للزوجة حق تطليق نفسها بنفسها في حالة اشتراط ذلك في عقد الزواج خطياً م/٧٨ وأعطى القانون المرأة الحق في طلب التفويض في حالات: م/١١٢ طلب المرأة التفويض إذا كانت سالمة من كل عيب يحول دون القيام بالواجبات الزوجية مع وجود عيب بالزوج يحول دونها. لكن القانون اشترط عدم علمها بهذا العيب قبل الزواج أو رضاءها بالزوج بعد الزواج مع العيب الموجود فيه ما عدا العنة.

- طلب التفويض لعلة غير قابلة للزوال أو علة لا يمكن المقام معها بلا ضرر .
 - التفويض للجنون - (إذا جن الزوج بعد النكاح) وله شروط
 - التفويض للغيبة والضرر (سنة فاكثر) ولو كان له مال تستطيع الانفاق منه. لكن قد يقصد البعض الإضرار بالزوجة فيجيب ثم يعود إليها قبل مضي السنة، والمقصود بالغيبة طبعاً غيبة الزوج لا غياب زوجته عنه - غيبة مستمرة.
- الغيبة والإقامة في بلد آخر. أما حضوره بعد الحكم لا يبطل الحكم وإن الزوجة بسفر زوجها يعتبر عذراً لغيبته عنها.

وهذه أيضاً (الغيبة والضرر) من الأمور التي يصعب إثباتها (إثبات أنه غاب دون إذن منها) والغيبة وحدها لا تكفي بل يجب أن يكون هنالك غيبة وضرر.

م/١٢٧ التطبيق للعجز عن الإنفاق أو الامتناع عن دفع النفقة.

- زوجة المحبوس ثلاث سنوات - بعد سنة ويقع بائتنا.
- زوجة المفقود أربع سنوات من تاريخ فقده في حالة الأمن وبعد سنة في حالة الكوارث.

ثم التفويض للنزاع والشقاق وهو من أصعب الأمور التي يمكن إثباتها وبخاصة أن هذه الأمور غالباً ما تكون بين الزوجين وفي بيت الزوجية ولا يطلع

عليها الآخرون.

اما التعويض في حالة الطلاق التعسفي:

فقد جاء في م/١٣٤ أن المرأة تستطيع المطالبة بهذا التعويض إذا طلقها زوجها تعسفاً، وهذا التعويض لا يؤثر على باقي الحقوق الزوجية الأخرى للمطلقة بما فيها نفقة العدة.

ولكن قيمة التعويض قليلة جداً، فهي تعادل نفقة سنة واحدة على الأكثر إذا ثبت ذلك التعسف. أما مشروع قانون الأحوال الشخصية في م/٥٨ منه جاء فيها:

- إذا طلق الرجل زوجته تعسفاً دون سبب معقول وطلبت من القاضي الحكم لها بالتعويض بعد أن أصبح طلاقها بائناً، حكم لها على مطلقها بتعويض لا يزيد مقداره على نفقتها خمس سنوات.
- وجاء في المادة التي تليها أن للقاضي حق تقدير مدى التعسف، ومن المؤكد في الخلافات الزوجية وإن كان الرجل هو المتسبب، فإن أي تصرف تتصرفه الزوجة ولو دفأعاً عن نفسها فإنه سيحسب حسابه، وهذا يعني أن الزوجة لن تأخذ بأي حال من الأحوال حتى التعويض الذي يعادل نفقة خمس سنوات.
- هذا عدا عن أنه في القانون الحالي أيضاً بيدفع التعويض جملة أو قسطاً حسب مقتضى الحال، ويراعى في ذلك حالة الزوج يسراً وعسراً والتي في غالب الأحيان يدعى الزوج الإعسار.
- وفي المشروع فإنه يحق للقاضي أن يلزم المطلق بدفع التعويض دفعة واحدة أو على أقساط شهرية قد تصل مدتها إلى خمس سنوات.
- ربما كان من الأفضل لو أنه فرض على المطلق الذي يطلق زوجته تعسفاً أن يتزلم براتب شهري لطلاقته إذا:
 - ثبت أنه طلقها تعسفاً وبقرار من المحكمة.
 - أن يتم دفع الراتب طالما لم تتزوج، فإذا تزوجت قطع الراتب.

حقوق الزوجة في حالة الطلاق:

إن حقوق الزوجة في حالة الطلاق تنحصر بما هو موجود في عقد الزواج من مهر مؤجل وتوابع مهر إن وجدت، وأيضاً لها الحق في نفقة العدة والتعويض في حالة الطلاق التعسفي إذا ثبت ذلك وبالنسبة التي يقررها القاضي.

أما المرأة العاملة والتي ساهمت بالإإنفاق على البيت فإنه إذا لم يكن لديها ما يثبت ذلك أو يثبت شراءها لأي شيء من أثاث البيت أو أن زوجها كان يجبرها على الاستيلاء على راتبها والتحكم بإإنفاقه فإنها لا تستطيع المطالبة بمساهمتها وبخاصة إذا كان الإنفاق على المالك والمليس أو شراء عقار سجل باسم الزوج أو حساب في بنك أيضاً باسم الزوج، وبذلك فإن لم تستطع إثبات ذلك فإن مساعمتها تذهب هباء ولن تستطيع المطالبة بشيء.

م/١٤٦ نصت علىبقاء المعتقدة من طلاق رجعي في بيت الزوجية إلا إذا اضطرت لذلك، والحكمة من ذلك أنه قد تهدأ الأحوال ويندم المخطئ على خطئه ويتم الصلح، وهذا الحق تجهله كثير من النساء.

الحضانة:

أما في الحضانة وصاحب الحق في الحضانة فقد جاءت في م/١٥٤ وذكرت أن الأم النسبية أحق بحضانة ولدها وتربيتها حال قيام الزوجية وبعد الفرقة ويلي الأم أم الأم قبل الأب، هذا مع العلم بأن الزوجة (الأم) إما أن تكون مسلمة أو كتابية.

إذن فحق الحضانة للأم أولاً سواء كانت مسلمة أو كتابية ثم لأم الأم . كما ذكرنا سابقاً أنه إذا تنازلت الأم عن حق حضانة ولدها يمكنها العودة عن هذا التنازل لأن في الحضانة حق للصغير في أن تحضنه أمه ومصلحته مقدمة. م/٢١٧ إنفاق الأم على أولادها إذا كانت موسرة وكان زوجها معسراً يعتبر ديناً في ذمة الأب إلى حين اليسر. كيف يمكن إثبات يسر الأب، هل إذا تزوج بأخرى يكون معسراً أم موسرًا؟

الشروط التي يجب توافرها في الحاضنة:

مصلحة الصغير وضعف شروط يجب توافرها في الحاضنة وهي أن تكون: بالغة، عاقلة، أمينة لا يضيع الولد عندها لانشغالها عنه، قادرة على تربيته وصيانته، وأن لا تكون مرتدة ولا متزوجة بغير محرم للصغير، وأن لا تمسكه في بيته مبغضيه.

- وعند زواج الحاضنة بغير قريب محرم من المحضون تسقط حضانتها.
- حضانة الأم التي حبس نفسها على تربية أولادها وحضانتهم تمتد إلى بلوغهم.
- أما حضانة غير الأم من النساء فتنتهي إذا أتم الصغير التاسعة والصغيرة

الوصية الواجبة:

إذا توفي أحد وله أولاد ابن وقد مات ذلك الابن قبله أو معه وجب لاحفاته هؤلاء في ثلث تركت الشرعية وصيحة بالمقدار والشروط التالية:

- أ- تكون بمقدار حصة أبيهما فيما لو كان حيا على أن لا يتجاوز ذلك الثلث.
- ب- تكون الوصية لأولاد الابن وأولاد ابن الابن وإن نزل واحد كانوا أو أكثر، للذكر مثل حظ الأنثيين، يحجب كل أصل فرعه دون فرع غيره، ويأخذ كل فرع نصيب أصله فقط.
- ولا يسري ذلك على أولاد البنت.

قانون التقاعد:

بالرغم من شمول القانون للرجل والمرأة ومساواته بينهما في معظم نصوصه إلا أنه أفرد نصوصاً للمرأة جاء بعضه إيجابياً وبعض الآخر سلبياً وكان مجحفاً بحقها أو حق أفراد عائلتها.

م/ ١٧ اعتبار الموظف محلاً على التقاعد حكماً إذا انتهت خدمة الموظف بغير الإستقالة أو فقد الوظيفة إذا كان الموظف قد أكمل عشرين سنة خدمة مقبولة للتقاعد، أما الموظفة إذا أكملت خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد، ورغم ذلك أيضاً فقد أفرد القانون نصاً خاصاً أيضاً للموظفة المستقيلة بحيث تعاد لها العائدات التقاعدية التي اقتطعت من رواتبها، بينما الموظف لا تعاد له هذه العائدات عند استقالته م/ ١٤.

أما م/ ٢٤ فنصحت على أن الموظفة التابعة للتقاعد والتي تتناقض راتبها موروثاً إذا خُصص لها راتب تقاعد عن خدمتها تعطى الراتب الأكثر ويوقف الآخر دون معرفة السبب لذلك حيث أن هذين الراتبين هما حكمان ناشئان عن سببين مختلفين، فلا موجب لحرمانها من أحد الحقين، وكان يقتضي أن تجمع بين الراتبين، ولا يوجد مبرر لحرمانها من راتب التقاعد سواء ما استحق من الوظيفة أو الإرث إذا كان أحد الحقين أقل من الآخر.

فالراتب الذي تأخذه واكتسبته بسبب الوظيفة كان بسبب اقتطاع الحكومة من راتبها كعائدات تقاعدية، فبائي حق نحرمتها من راتبها التقاعدي إذا كان أقل من راتبها التقاعدي الموروث أو العكس، وأما فيما يتعلق بحقوق أفراد عائلة المتوفى، فلقد عدد قانون التقاعد

أفراد الموظف أو المتყاعد المتوفى الذين لهم الحق في راتب التقاعد، فالزوجة هي من عداد أفراد عائلة الزوج.

أما الزوج فلم يشمله ذلك حين تعداد أفراد العائلة.

ومن النصوص المجنفة بحق المرأة نص م ٢٢/ حيث نصت بقطع راتب التقاعد عن الزوجات أو البنات أو الأمهات عند زواجهن على أن يعاد إليهن استحقاقهن إذا أصبحن أرامل أو مطلقات، وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائياً.

أما البنات والأمهات اللواتي كن متزوجات عند وفاة أبيهن أو ولدهن ولم يستفدن من راتب مورثهن ثم أصبحن أرامل أو مطلقات، فينلن نصيبيهن من تاريخ الترمل أو الطلاق وفقاً لاحكام القانون.

ولكن في الحالة الأولى ما الحكمة أن يقطع الراتب نهائياً وبخاصة إذا كانت غير عاملة أو غير كاسبة، فالغرم بالفنم، أي أن الدولة تقاضت من الموظف حسميات التقاعد فيجب أن تعطيه ويجب لا يحرم القانون المرأة نهائياً عندما تتزوج مرة ثانية من حقوق التقاعد، ويبقى لها الحق في الاستفادة من راتب التقاعد عند الطلاق أو الترمل.

أما م ٤٤ والتي لم تحرم الموظفة من راتب التقاعد الذي اكتسبته عن خدماتها في حالة زواجهها كما نصت هذه المادة، إلا أنه إذا توفيت هذه الموظفة فإن راتبها سينتقل إلى مستحقيه وفقاً لاحكام هذا القانون (إذا ثبت احتياجهم وثبت أيضاً أن الموظفة كانت مسؤولة مباشرة عن إعالتهم).

ولكن لماذا يحرم أولادها من راتبها التقاعدي إذا لم تكن مسؤولة مباشرة عن إعالتهم، إن حالة الموظفة هنا تماثل الزوج فيجب اتحاد الحكم، ويجب أن يأخذ أفراد عائلة الموظفة التقاعد وبخاصة وأن غالبية الحقوق تكون للبنات والأمهات.

أما الزوج فيجب معاملته نفس معاملة الزوجة حين الزواج، وفي اعتقادي أن تقاعد المرأة هو حق من حقوقها وحق ورثتها من بعدها، فيرثها زوجها وأولادها، كما ترث هي تقاعد زوجها المتوفى (استناداً للمادة ٦ من الدستور في تساوي الحقوق والواجبات).

قانون الضمان الاجتماعي :

م ٤١/ م : إذا انتهت خدمة المؤمن عليه دون أن يبلغ الستين بالنسبة للرجل والخمسة والخمسين بالنسبة للمرأة لأحد الأسباب التالية، يُصرف له التعويض دفعة واحدة وفقاً للقواعد والنسب المبينة في هذه المادة عن كل سنة من سنوات الإشتراك في التأمين، ثم عدد الأسباب في فقرات أربع وكذلك وضع النسب.

حقوق المرأة في التشريعات الأردنية

أما بالنسبة للأسباب فقد جاء في الفقرة (د) نص خاص أعطى للعاملة المتزوجة التي تستقيل من الخدمة وكانت مدة اشتراكتها ١٨٠ شهرا على الأقل الاختيار بين الحصول على التعويض المنصوص عليه في هذه المادة أو على راتب تقاعد الشيخوخة الذي يخصص عند استحقاقه.

(م) ٥٢: حدد القانون المستحقين من عائلة المؤمن عليه (رجل كان أو امرأة) ولغايات توزيع الراتب المستحق في حالة الوفاة بحيث أعطى للمرأة النصيب الأكبر بين المستحقين وهذا واضح في نص م ٥٢/أ،ج والجدول رقم ٤ الملحق بقانون الضمان الاجتماعي.

- وتستمر الأرملة والأخت والإبنة في الإفادة من حصتها في راتب التقاعد حتى زواجها وهذا واضح من نص م ٥٤/ ب

- يقطع الراتب عن الأرملة أو البنت أو الأخت عند زواجها ويعاد إليها عند ملاقتها فإذا تزوجت مرة أخرى قطع الراتب عنها نهائيا.

وينطبق عليه ما ذكرناه بالنسبة لقانون التقاعد المدني.

- أما مستحقو راتب تقاعد الشيخوخة في قانون الضمان الاجتماعي فالزيادة المقررة للمعاليين تُعطى الزوج فقط باعتبار أنه المعيل، أما بالنسبة للمرأة فلا تتم الزيادة إلا إذا كانت المرأة مسؤولة أيضاً عن إعالتهم.

قانون التقاعد العسكري:

إن ما ورد بالنسبة لقانون التقاعد المدني والضمان الاجتماعي أيضاً نص عليه قانون التقاعد العسكري من حيث قطع الراتب أو عدم الجمع بين راتبي التقاعد بالنسبة لقانون التقاعد المدني.

لذا، يجب العمل على تعديل هذه النصوص بما يحقق العدالة للمرأة ولأفراد عائلتها كما بياننا آنفاً.

قانون الانتخاب:

كان التشريع يحصر حق الانتخاب والترشيح للمجلس النيابي في الرجل وحده وبقي الأمر على هذا الحال منذ إنشاء أول مجلس تشريعي في المملكة سنة ١٩٢٨ إلى سنة ١٩٧٤ حيث عدل القانون وأصبح للمرأة الحق بانتخاب النواب كما الرجل، ويحق لها أيضاً أن ترشح نفسها لمجلس النواب، وبذلك تم تحقيق الغاية التي نص عليها الدستور في هذه الناحية، ولكن رغم تعديل القانون فلم تمارس المرأة حق الانتخاب والترشيح لمجلس النواب قبل عام ١٩٨٩، إلا أنها مارست حق

الانتخاب فقط عام ١٩٨٤ في الدورة التكميلية، أي أن مشاركتها كانت كنافية وليس كمرشحة.

في عام ١٩٧٨ حين تم تشكيل المجلس الوطني الإستشاري، فقد شاركت المرأة حيث تم تعيين ثلاث نساء في الدورة الأولى وأربع نساء في الدورتين الثانية والثالثة.

أما في انتخابات عام ١٩٨٩ فكان هناك ١٢ مرشحة لم تنجح أي منهن وهذا له دلالات على أن النصوص القانونية ليست وحدها المهمة بل لا بد من وعي المرأة لحقوقها المنصوص عليها في التشريعات وترجمتها إلى واقع عملي، إذ ما الفائد من نص تشريعي يفرغ من محتواه حين لا تتم ممارسة هذا الحق.

وفي اعتقادي أنه طالما أن المعوقات لا زالت كما هي وأنه لم يحصل أي تغيير لا من حيث وعي المرأة وعدم تابعيتها للرجل في قرارها باختيار المرشح الذي تنتخبه، أو عدم وعيها بضرورة ترجمة النص القانوني إلى واقع عملي، وأن المرأة يجب أن تدعم المرأة وغيرها من المعوقات الأخرى، وبخاصة وأن نجاح امرأة في انتخابات ٩٣ كان بسبب التخصيص (عن المقعد الشركسي)، لذا فإنني أرى ضرورة تخصيص مقاعد للمرأة، أو أن يكون هنالك تمثيل نسبي لها، المهم ايجاد صيغة تساعد المرأة للمشاركة في مجلس النواب حتى يعتاد الناس وجودها، كتجربة مصر بهذا الخصوص.

قانون البلديات:

أما قانون البلديات والذي تم تعديله في ١٩٨٢/٤/١ ومنح المرأة حق الانتخاب والترشح في المجالس البلدية، رشحت إحدى السيدات نفسها لمجلس بلدية الفحص وأخرى لمجلس بلدية السلط ولكن للأسف لم تنجح أي منهن في هذه الانتخابات، أيضا هنا لا بد من توعية المرأة بحقوقها في هذا المجال، ولا بد أن تكون للمرأة مشاركة حقيقة في انتخابات البلدية كما ذكرنا في الانتخابات النيابية.

أما في المراكز القيادية: في عام ١٩٧٨ شاركت في المجلس الوطني الإستشاري ولثلاث دورات كما ذكرنا آنفا، وفي أواخر عام ١٩٧٩ شاركت المرأة لأول مرة في عضوية مجلس الوزراء حيث شغلت وزارة التنمية الاجتماعية، وكذلك في بداية الثمانينيات حيث شغلت وزارة الإعلام.

أما في النصف الثاني لمجلس الأمة أي مجلس الأعيان فلم تشارك المرأة قبل عام ١٩٨٩ حيث تم حينئذ تعيين سيدة واحدة بينأربعين عضوا وفي المجلس الحالي تشارك سيدتان.

وأمل أن يتم زيادة عدد السيدات في مجلس الأعيان كما وأمل أيضاً لا يخلو أي مجلس وزراء في المستقبل من مشاركة للمرأة في منصب وزاري، وقد تم تعيين وزيرة في مجلس الوزراء الحالي.

أما في تولي الوظائف العامة فلم يميز الدستور الأردني بين المرأة والرجل، وكذلك نظام الخدمة المدنية فإنه يطبق على الأردنيين ذكوراً وإناثاً إذ يضع المرأة على قدم المساواة مع الرجل في تولي الوظائف.

وبشكل عام فإن مشاركة المرأة في المراكز القيادية أقل من مشاركة الرجل مما يدعو لتلمس الأسباب ومحاولة ايجاد حلول لها.

نظام التأمين الصحي المدني رقم ١٠ لسنة ١٩٨٣:

حسب نص م/٨ من الصندوق فإن المنتفعين من الصندوق مع المشترك هم أفراد أسرته الذين يتحمل مسؤولية إعالتهم شرعاً:

أ-الوالدان.

ب-الزوجة أو الزوج.

ج-البنات العازبات والأرامل والمطلقات.

بناء على ذلك فإن زوجة الموظف إذا كانت موظفة فإنها لا تكون في عداد المنتفعين من التأمين الصحي التابع له الموظف، وقد جاءت التعليمات لتأكيد ذلك تعليمات نظام التأمين الصحي والصادرة بموجب م/٢٧ من النظام، وقد نص بند ٣ من هذه التعليمات:

٣) لا يضاف المنتفعون إلى بطاقة المشترك إلا إذا كانت تنطبق عليهم صفة المنتفع حسب ما جاء في م/٨ من النظام المعمول به، وأن لا يكون للمنتفع دخل إلا من المشترك نفسه، وللوزارة التاكيد من دقة المعلومات المقدمة فيما يتعلق بالمنتفعين بتقرير الباحث الاجتماعي في الوزارة (وزارة التنمية الاجتماعية).

بينما زوجة الموظف لو لم تكن موظفة فإنها تكون منتفعة من التأمين الصحي لزوجها وهي حين تكون درجة تأمينها أقل من تأمين زوجها فلا تستفيد منه إلا حين الإقامة في المستشفى فإنها تستفيد من درجة إقامة زوجها إذا كانت أعلى، والعكس بالعكس، أي أن الزوج يستفيد من درجة إقامة زوجته إذا كانت درجة إقامتها أعلى، أما أفراد عائلة الموظفة فلا يستفيدون من التأمين الصحي لها إلا إذا كان لا دخل لأي منهم إلا من المشتركة (الموظفة) أي إذا كانت معيلة لهم، وقد تم تعديل ذلك مؤخراً حيث وافق مجلس الوزراء على النظام المعدل لنظام التأمين الصحي المدني لسنة ١٩٩٣ وأنه تم تعديل المادة السادسة من النظام بإضافة الفقرة (ج) والتي بموجبها يحق للزوجة المشتركة في الصندوق إذا كان زوجها غير

مشمول بأحكام هذا النظام إشراك أولادها الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من أعمارهم شريطة ألا يكونوا مشمولين بائي تأمين صحي آخر يستفيد منه الزوج كما يحق لها إشراك زوجها إذا كان عاجزا عن إعالة أسرته لأسباب صحية.

إنني أرى أن الموظفة (المشتراك) إذا كانت درجة تأمين زوجها أفضل أن يكون لها حرية الاختيار بين تأمينها وتأمين زوجها كمنتفعة من تأمين زوجها، وأرى ضرورة إشراك زوجها بتأمينها حتى ولو لم يكن عاجزا عن إعالة أسرته لأسباب صحية.

اما التأمين الصحي للنقابات:

سأعطي مثلاً: التأمين الصحي ل نقابة المحامين، فبالرغم من أن أفراد أسرة المشترك المشمولين بالمعالجة هم:

- الزوجة أو الزوج، إلا أن المحامي إذا كانت زوجته محامية مثلاً، فإنها ملتزمة بالإشتراك بالصندوق حسب م/٧ والتي تنص على أن الإشتراك إلزامي وبالتالي تصبح مشتركة ولا تستفيد من إشتراك زوجها، مع أنها لو لم تكن محامية لاستفادت من هذا التأمين كمنتفعة.
- أيضاً المحامية إذا كانت زوجة موظف تابع للتأمين (المدني (تأمين كامل)) فهي ملزمة بالإشتراك في صندوق التقاعد للنقابة بتأمين أقل أي (٩٪).
- وجاء في النظام في م/١٥ أن للمحامية استثناء زوجها وأولادها.
- ونصت م/١٨ على أنه إذا تولت أية جهة أخرى دفع أو تسديد كامل نفقات معالجة أي مشترك أو منتفع تسري عليه أحكام هذا النظام فلا يحق له مطالبة الصندوق بنفقات المعالجة، وإذا تحملت الجهة الأخرى فيتحمل الصندوق الفرق في المبالغ وإن زوج المحامية وأبناؤها لا يستفيدون من اشتراكها إذا لم تكن معيلة أو كانوا يستفيدون من جهة أخرى.

من هنا نلاحظ أن النظرة لقوانين التأمينات الصحية وأنظمتها هي نظرة إعالة.

المؤسسة المستهلكية المدنية:

تحصل الموظفة على بطاقة للإفادة من خدمات هذه المؤسسة ولا يستفيد من ذلك أفراد عائلتها إذا لم تكن معيلة لهم حيث يكتب على البطاقة عزباء.

مخصصات المبعوثين:

لقد جاء في نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٨٨ في م/١٢١: الموفر في بعثة أو دورة خارج المملكة يستحق:

- ١ راتبه وعلاوته كاملة عن الأشهر الأربع الأولى من مدة البعثة أو الدورة.
- ٢ ثلاثة أرباع مجموع راتبه وعلاوته عن باقي الإيفاد إذا كان متزوجا، ونصف ذلك المجموع إذا كان أعزبا.

هذا جاء النص أفضل من نظام البعثات رقم ١٥ لسنة ١٩٦٦ حيث أنه لا يفرق بين رجل وامرأة.

لكن مشروع قانون الخدمة لعام ١٩٩٠ - ١٩٩١ والذي لم يرد النور جاء فيه أن الموفر يستحق:

- ١ راتبه وعلاوته كاملة عن الأشهر الستة الأولى من مدة البعثة أو الدورة.
- ٢ كامل راتبه وعلاوته عن باقي مدة الإيفاد إذا كان متزوجا، وثلاثة أرباع ذلك المجموع إذا كان أعزبا.

أيضا لا يوجد فرق بين ذكر وأنثى، لكن نسبة الراتب أفضل، أما بالنسبة للالتزام بالخدمة فقد كانت في نظام البعثات السابق مثلي المدة بالنسبة للرجل، أما إذا كان المبعوث أنثى فتكون مدة الخدمة المطلوبة منها معادلة لمرة البعثة مرّة ونصف، بينما نظام الخدمة المدني الحالي والمشروع كلاهما لا يفرق بين الرجل والمرأة، ومدة الالتزام تعادل مثلي المدة التي استغرقتها البعثة أو الدورة. وأرى أنه ربما يكون من الأفضل لو بقي الالتزام بالنسبة للمرأة كما كان في نظام البعثات السابق.

القانون التجاري:

جريدة احتراف التجارة: لقد عرف القانون التجاري الأردني الصادر عام ١٩٦٦ التجار في المادة التاسعة منه حيث نصت الفقرة الأولى، التجار هم الأشخاص الذين تكون مهنتهم القيام بأعمال تجارية، وقد جاءت كلمة الأشخاص مطلقة بحيث تشمل الذكر والأنثى.

ثم أحال القانون التجاري أحكام الأهلية التجارية لأحكام القانون المدني حيث جاء في م/١٥: تخضع الأهلية التجارية لأحكام القانون المدني وبالرجوع إلى نص م/٤٢/أ من القانون المدني:

(كل شخص يبلغ سن الرشد ممتدا بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون كامل

الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية).

وال المادة ١١٦ من القانون المدني:

- كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته.

من هنا نرى أن القانون الأردني منع للمرأة حرية التعاقد مدنياً، ولدى إحالة قواعد الأهلية التجارية على القانون المدني فقد أصبحت منححة حرية التعاقد التجاري أي حرية الاتجار، ولم يرد في هذا القانون ما يحد من هذه الحرية على خلاف القانون اللبناني حيث أوجب قانون الموجبات والعقود على ضرورة سماح أو إذن الزوج لزوجته بالاتجار.

وهذا يستتبع وجود الذمة المالية في القانون التجاري أنه لدى إفلاس الزوج (التاجر) فإن الزوجة تسترد جميع ما كانت مالكة له من عقارات ومتناولات والتي تثبت أنها كانت مالكة لها قبل الزواج بالإضافة إلى الأموال التي ألت إليها بدون عوض في فترة الزواج.

وقد ورد هذا الحكم في نص المادة ٤٤٩ من القانون التجاري الأردني.

وأخيراً نظام الخدمة المدنية:

إجازة الأمومة:

م ٩١: تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة لمدة ٦٠ يوماً متصلة قبل الوضع وبعده براتب كامل مع العلاوات التي تستحقها وذلك بناء على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية على أن لا تزيد المدة المستعملة من هذه الإجازة قبل الوضع (١٥ يوماً). ولا تؤثر إجازة الأمومة على استحقاق الموظفة لإجازتها السنوية.

الإجازة دون راتب وعلاوات:

المادة ٩٤:

أ- يجوز منح الموظف إجازة دون راتب وعلاوات بناء على طلبه لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات خلال مدة عمله في الخدمة المدنية، قابلة للتجديد عند الضرورة لسنة رابعة كحد أقصى. ويجوز منح هذه الإجازة مجزأة لمدة لا يزيد مجموعها على حدتها الأقصى المبين في هذه الفقرة.

ب- تمنح الإجازة دون راتب وعلاوات في أي من الحالات التالية:

- ١- للزوج أو الزوجة: إذا كان أحدهما يعمل خارج المملكة أو كان في إجازة دراسية أو معاراً أو موFDA في بعثة أو دورة خارج المملكة.
- ٢- للزوج أو الزوجة إذا نقل أحدهما إلى وظيفة خارج المملكة.

حقوق المرأة في التشريعات الأردنية

- للزوجة : إذا إقتضى حال الأسرة وظروفها أن تتفرغ للعناية بطفلها الرضيع أو أطفالها الصغار وكانت أحوالهم الصحية تستدعي ذلك، أو للعناية بزوجها المريض.
- ٣- للموظفة: للعناية بأحد والديها المريض.
- ج- تكون الدائنة التي يعمل فيها الموظف الذي منح إجازة دون راتب وعلاوات ملزمة بإعادته إلى الخدمة المدنية بالدرجة التي كان فيها عند بدء الإجازة وبالراتب الذي كان يتلقاها في ذلك الوقت.

الاستيداع:

المادة ١٦٠

- أ- مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص إحالة أي موظف على الاستيداع لمدة أقصاها خمس سنوات.
- ب- يتلقى الموظف الحال على الاستيداع نصف راتبه مع نصف علاوته المقررة خلال مدة الاستيداع باستثناء العلاوة العائلية التي يستحقها كاملة، أما علاوة بدل التنقل فلا يستحق أي شيء منها.
- ج- تعتبر مدة الإحالة على الاستيداع مقبولة للتقاعد ويجري إقطاع العائدات التقاعدية من كامل راتب الموظف الأساسي الذي يجري على أساسه حساب التقاعد وفقاً لقانون التقاعد ويشترط في ذلك أن لا تتحسب مدة الإحالة على الاستيداع لغابات من حصة الزيادة السنوية والترفيع.
- د- لا يجوز إحالة أي موظف على الاستيداع إلا إذا كانت له خدمة مقبولة للتقاعد لا تقل عن خمس عشرة سنة بتاريخ إحالته على الاستيداع.
- هـ- يعتبر قرار إحالة أي موظف على الاستيداع قراراً بإحالته على التقاعد عند إكماله مدة إحالته على الاستيداع، وذلك دون الحاجة إلى إصدار أي قرار بذلك.

المراجع

- ١ الدستور الأردني
- ٢ الميثاق
- ٣ حقوق الإنسان - مجموعة مصكوك دولية
الأمم المتحدة - نيويورك ١٩٨٨
- ٤ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ - ١٠ كانون الأول سنة ١٩٤٨.
- بـ- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ
١٦ كانون أول ١٩٦٦.
- جـ- إتفاقية المساواه في الأجور رقم ١٠٠ الخاصة بمساواة العمال والعاملات
في الأجر لدى تساوي قيمة العمل.
- دـ- إتفاقية الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج
المؤرخة ٧ تشرين الثاني سنة ١٩٦٢.
- هـ- توصية بشأن الرضا بالزواج والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود
الزواج / قرار الجمعية المؤرخ أول تشرين ثاني سنة ١٩٦٥.
- وـ- إعلان حقوق الطفل المؤرخ في ٣٠ تشرين ثاني سنة ١٩٥٩.
- ٥ قانون العمل الأردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠.
- ٦ مشروع قانون العمل
- ٧ قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٨.
- ٨ قانون الأحوال الشخصية رقم ٦١ سنة ١٩٧٦.
- ٩ قانون التقاعد رقم ٢ لسنة ١٩٤١.
- ١٠ نظام الخدمة المدنية رقم ١ لسنة ١٩٨٨.
- ١١ نظام البعثات رقم ١١٥ لسنة ١٩٦٦.
- ١٢ ورقة عمل بعنوان (حقوق المرأة في التشريعات الأردنية / نائلة
الرشدان، مقدمة في ندوة المرأة العاملة - سنة ١٩٧٨).
- ١٣ قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥.
- ١٤ قانون معدل لقانون البلديات (قانون مؤقت رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢)
- ١٥ الجريدة الرسمية العدد رقم ٢٠٦١ تاريخ ١٩٨٢/٤/١